

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier»

martie 2026 – aprilie 2026

1. Fondul de garantare pentru plata creanțelor

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2026, publicată în Monitorul Oficial nr. 137 din 20 februarie 2026, au fost modificate și completate dispozițiile Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, fiind introdus un regim special aplicabil salariaților operatorilor economici de interes strategic.

Principala intervenție legislativă privește extinderea limitelor în care pot fi plătite creanțele salariale din Fondul de garantare în cazul acestor operatori. Regula generală prevăzută de lege rămâne aceea că suma totală suportată din fond nu poate depăși echivalentul a 5 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat. Prin derogare, pentru salariații operatorilor economici de interes strategic, plafonul poate ajunge până la 12 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat, în cazul procedurii de insolvență, și până la 6 salarii medii brute în cazul concordatului preventiv.

În mod corespunzător, ordonanța extinde și perioada pentru care pot fi acoperite drepturile salariale restante. Dacă, potrivit reglementării generale, creanțele salariale sunt suportate pentru o perioadă de cel mult 5 luni consecutive,

anterioare formulării cererii, pentru salariații operatorilor economici de interes strategic, perioada maximă crește la 12 luni consecutive în cazul insolvenței, și la 6 luni consecutive, în cazul concordatului preventiv.

Pentru aplicarea acestui regim special, ordonanța introduce în lege noțiunea de „operator economic de interes strategic”, definit ca operatorul economic a cărui activitate este esențială pentru apărarea națională, securitatea economică, energetică, alimentară sau socială a statului ori pentru funcționarea infrastructurilor critice și a capacităților industriale de apărare. Stabilirea acestor operatori se realizează prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministerului de resort.

În același timp, ordonanța reglementează situația în care procedura de insolvență sau de concordat preventiv se încheie ca urmare a redresării angajatorului. În această ipoteză, angajatorul este obligat să restituie, în termen de 6 luni, sumele plătite din Fondul de garantare și să achite dobândă la nivelul pieței pentru perioada cuprinsă între data plății și data restituirii.

Detalii cu privire la aceste noutăți legislative pot fi regăsite în Consilier.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

2. Compensarea în bani a concediului neefectuat

Prin Decizia nr. 40/2026, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale și a clarificat două aspecte importante privind dreptul la

compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat.

a) Problema de drept a vizat, pe de o parte, **momentul de la care începe să curgă ter-**

menul de prescripție pentru cererile prin care salariatul solicită compensarea în bani a concediului neefectuat și, pe de altă parte, situația concediilor care depășesc perioada legală de report de 18 luni, prevăzută de Codul muncii.

În ceea ce privește prescripția, ÎCCJ a stabilit că termenul de 3 ani, prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, începe să curgă de la momentul încetării raportului de muncă sau de serviciu. Cu alte cuvinte, chiar dacă zilele de concediu provin din ani anteriori, dreptul la compensarea lor în bani devine un drept actual numai la încetarea raportului de muncă, iar de la această dată începe să curgă termenul de prescripție.

b) A doua problemă analizată de ÎCCJ privește **situația concediilor neefectuate care depășesc perioada de report de 18 luni, prevăzută de Codul muncii.**

Potrivit art. 146 alin. (2) din Codul muncii, „În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.”

Înalta Curte a stabilit că, pentru zilele de concediu care depășesc perioada de report de 18 luni, dreptul la compensarea în bani subzistă numai dacă angajatorul nu a oferit efectiv salariatului posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu. În schimb, dacă angajatorul a pus la dispoziția salariatului această posibilitate, iar

acesta nu a efectuat concediul din propria inițiativă sau pasivitate, dreptul la compensare nu mai există.

Această soluție este în linie cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene privind dreptul la concediu anual plătit. În hotărârile pronunțate la 6 noiembrie 2018 în cauzele C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft v. Shimizu și C-619/16 Kreuziger, CJUE a statuat că dreptul la concediu anual plătit nu se pierde automat prin simplul fapt că lucrătorul nu a solicitat efectuarea lui. Pierderea dreptului poate interveni însă dacă angajatorul demonstrează că a oferit în mod efectiv lucrătorului posibilitatea de a-și exercita dreptul și l-a informat în mod clar, în timp util, că neefectuarea concediului poate duce la pierderea acestuia.

În absența motivării deciziei ÎCCJ, nu se poate ști în ce măsură instanța supremă s-a raportat explicit la această jurisprudență europeană. Totuși, soluția adoptată reflectă aceeași logică juridică: protecția dreptului la concediu atunci când angajatorul nu creează condițiile pentru exercitarea lui, dar și posibilitatea stingerii acestui drept atunci când salariatul nu îl exercită deși a avut o oportunitate reală de a face acest lucru.

Pentru angajatori, decizia subliniază importanța gestionării active a concediilor de odihnă. Pentru a evita acumularea unor drepturi care ar putea fi ulterior revendicate, angajatorul trebuie să poată demonstra că a oferit efectiv salariaților posibilitatea de a-și lua concediul și că aceștia au fost informați cu privire la exercitarea dreptului lor. În lipsa unor asemenea demersuri, zilele de concediu neefectuate pot continua să genereze pretenții la încetarea raportului de muncă.

3. Repausul săptămânal

Prin Decizia nr. 415/2025, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial nr. 94 din 5 februarie 2026, instanța supremă a stabilit modul de interpretare a art. 137 alin. (5) din Codul muncii referitor la compensația datorată pentru munca prestată în perioadele în care repausul săptămânal este acordat cumulat.

Problema de drept a apărut într-un litigiu privind plata unor drepturi salariale solicitate de un salariat care desfășura activitate în ture de 12 ore, urmate de perioade de repaus, și care susținea că repausul săptămânal nu a fost acordat în mod corespunzător. Instanța de trimitere a solicitat clarificarea sensului art. 137 alin. (5) din Codul muncii, respectiv dacă compensația prevăzută de acest text – egală cu dublul compensațiilor afe-

rente sporului pentru munca suplimentară – se acordă numai atunci când activitatea desfășurată în zilele de repaus săptămânal constituie muncă suplimentară sau și atunci când ea se încadrează în durata normală a timpului de muncă.

Înalta Curte a stabilit că această compensație se cuvine salariatului chiar dacă activitatea prestată în zilele de repaus săptămânal nu depășește durata normală a timpului de muncă.

În motivare, instanța supremă a arătat că art. 137 alin. (4) și (5) din Codul muncii reglementează o situație distinctă de cea a muncii suplimentare. Dispozițiile menționate privesc ipoteza în care repausul săptămânal nu poate fi acordat potrivit regulii generale – după cinci zile de muncă – și este acordat cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice. În aceste situații, legea instituie o compensație specială pentru afectarea dreptului la repaus săptămânal. Trimiterea din art. 137 alin. (5) la art. 123 alin. (2) din Codul muncii are exclusiv rolul de a stabili

nivelul compensației, prin raportare la sporul pentru munca suplimentară. Această trimitere nu introduce însă o condiție privind existența muncii suplimentare, ci servește doar ca reper pentru determinarea cuantumului dreptului salarial.

De asemenea, Înalta Curte a evidențiat că regimul repausului săptămânal și cel al muncii suplimentare sunt reglementate în secțiuni distincte ale Codului muncii, ceea ce confirmă autonomia juridică a celor două instituții. Compensația prevăzută de art. 137 alin. (5) nu remunerează o depășire a duratei normale a timpului de muncă, ci compensează restrângerea dreptului salariatului la repaus săptămânal.

În consecință, ori de câte ori repausul săptămânal este acordat cumulativ în condițiile art. 137 alin. (4) din Codul muncii, salariatul are dreptul la compensația egală cu dublul sporului pentru munca suplimentară, indiferent dacă activitatea desfășurată în acea perioadă se încadrează sau nu în durata normală a timpului de muncă.

4. Concediul medical

Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 500/2026, publicat în Monitorul Oficial nr. 155 din 27 februarie 2026, modifică și completează Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul nr. 15/2018/1.311/2017.

Intervenția normativă are ca obiect, în principal, adaptarea normelor metodologice la modificările introduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91/2025 și stabilirea unor reguli specifice pentru certificatele de concediu medical eliberate în perioada 1 februarie 2026 – 31 decembrie 2027.

Normele introduc un nou capitol care stabilește că, pentru certificatele de concediu medical eliberate în intervalul menționat, indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate se calculează prin diminuarea cu o zi a duratei concediului medical. În practică, aceasta înseamnă că prima zi de concediu medical nu este indemnizată.

În ceea ce privește suportarea indemnizației, ordinul prevede că aceasta se plătește astfel: de către angajator din a doua zi până inclusiv în a șasea zi de incapacitate temporară de muncă, iar din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate începând cu ziua următoare celor suportate de angajator și până la încetarea incapacității temporare de muncă sau pensionarea asiguratului. În cazul indemnizațiilor care, potrivit legii, se suportă integral din bugetul fondului, plata începe tot din a doua zi.

Normele precizează totodată că perioada corespunzătoare zilei pentru care indemnizația nu se plătește constituie stagiul de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, fiind menținută calitatea de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate.

Ordinul detaliază modul de calcul al bazei de calcul al indemnizațiilor. Media zilnică a bazei de calcul se determină ca raport între suma veniturilor asigurate, realizate în ultimele șase luni și numărul total de zile lucrate din această perioadă. Cuantumul indemnizației se stabilește prin aplica-

rea procentelor prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005 asupra acestei medii zilnice și multiplicarea rezultatului cu numărul de zile lucrătoare din concediul medical, din care se scade prima zi.

O altă modificare privește regimul contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate încheiat de persoanele care nu sunt asigurate printr-un raport de muncă. Normele precizează că venitul asigurat înscris în contract este venitul lunar sau media lunară declarată fiscal pentru plata contri-

buției de asigurări sociale de sănătate, acesta neputând fi mai mic decât salariul minim brut pe țară și nici mai mare de trei ori valoarea acestuia. De asemenea, pentru încheierea contractului de asigurare este necesară depunerea declarației fiscale pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Totodată, se prevede expres că venitul lunar asigurat înscris în contractul de asigurare nu se regularizează ulterior în funcție de venitul efectiv realizat și declarat fiscal.

5. Noi contracte colective de muncă

a) Sectorul sanitar-veterinar

Contractul colectiv de muncă nr. 19/2026, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale – U.P.D.S.P.S., aplicabil sectorului de negociere colectivă bugetar 52 „Activități sanitar-veterinare”, pentru perioada 2026–2028, a fost încheiat între Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor și Federația Sindicală a Veterinarilor din România.

Printre prevederile relevante pentru raporturile de muncă se regăsesc:

- instituirea unor mecanisme de consultare sindicală extinsă, de exemplu în privința modificării temporare a locului sau felului muncii, a reorganizării activității ori a măsurilor care afectează substanțial drepturile angajaților;
- posibilitatea stabilirii, la nivel de unitate, a unei contribuții pentru negocieri colective aplicabile salariaților care nu sunt membri de sindicat, cu acordul acestora, contribuția neputând fi mai mică de 0,5% din salariul de bază și neputând depăși valoarea cotizației sindicale;
- instituirea obligației angajatorului de a informa periodic organizațiile sindicale asupra situației economice și financiare a unității și asupra măsurilor administrative care pot afecta raporturile de muncă;
- prevederea unor reguli suplimentare privind consultarea sindicatelor în cazuri pre-

cum suspendarea contractelor de muncă pentru motive economice, reorganizări ori stabilirea criteriilor de evaluare a performanței profesionale.

b) Grup de unități – Agenția Națională pentru Sport

Un alt contract colectiv de muncă recent este cel înregistrat sub nr. 1756 din 28 octombrie 2025 la nivelul Agenției Naționale pentru Sport și al unităților subordonate.

Contractul stabilește cadrul general al relațiilor de muncă pentru personalul contractual din cadrul instituției și reglementează, în completarea legislației muncii, aspecte precum organizarea timpului de muncă, drepturile sindicale, formarea profesională și anumite măsuri de protecție socială.

Printre prevederile relevante se regăsesc:

- stabilirea unor reguli detaliate privind consultarea organizațiilor sindicale în cazul reorganizărilor sau al măsurilor care afectează personalul;
- prevederi privind sprijinul acordat formării profesionale a personalului și facilitarea participării la programe de perfecționare;
- reglementarea unor drepturi suplimentare privind condițiile de muncă și protecția socială a salariaților, în limitele cadrului bugetar și ale legislației aplicabile sectorului public.